

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan, dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi, dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia (SDM) yang berada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Tinggi rendahnya prestasi siswa berkaitan erat dengan kinerja guru yang sehari-hari mendampingi siswanya. Oleh karena itu guru yang memiliki kinerja yang baik merupakan guru yang diharapkan oleh lembaga maupun siswanya untuk terus melakukan tugasnya dengan baik¹.

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu: interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan hidup apabila dilaksanakan oleh guru².

¹ Andreas Au Hurit, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Kota Larantuka Flores Timur", (*Jurnal*, Volume 2 No. 3, Juli 2015), hlm. 245.

² Depdiknas, "Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan", (Jakarta: Dikmenum, Depdiknas), hlm. 1.

Keberhasilan sistem pendidikan nasional dilihat dari kinerja guru. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya³.

Menurut Mulyasa dalam Syafaruddin setiap guru harus memenuhi persyaratan sebagai manusia yang bertanggung jawab untuk mewariskan nilai-nilai dan norma-norma kepada generasi berikutnya sehingga menjadi proses konservasi nilai, karena melalui proses pendidikan diusahakan terciptanya nilai-nilai baru⁴.

Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat hasil kerja atau kemampuan pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga bermakna sebagai ukuran suatu hasil kerja, oleh karena itu kinerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan pegawai dalam aktivitas bekerja⁵.

Kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai serta mengevaluasi pembelajarannya. Kinerja guru diharapkan dapat mendorong kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya di lapangan tergantung dari banyak faktor yang

³ Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 67.

⁴ Syafaruddin, dkk, "Inovasi Pendidikan Suatu Analisis Terhadap Kebijakan Baru Pendidikan", (Medan: Perdana Publishing), hlm. 156.

⁵ Suparno, "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen", (*Jurnal Paradigma*, Vol. 12, No. 1/2014), hlm. 13.

mempengaruhinya dan saling berkaitan, misalnya faktor kedisiplinan dan faktor motivasi. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja⁶.

Kinerja guru di sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Untuk itu guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Untuk mewujudkannya diperlukan adanya komponen yang mendukung, salah satunya adalah kinerja guru yang profesional. Guru profesional adalah guru yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal⁷.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu motivasi kerja. Menurut Marihot Manullang⁸ “Motivasi kerja tidak lain dari suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja”. Motivasi kerja seorang guru akan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain prestasi, pengakuan/penghargaan, tanggung jawab, memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal antara lain gaji/upah, hubungan antara pekerja, supervise teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan⁹.

⁶ Adilla Juita Siska, “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam”, (*Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi*, Vol. 1, No. 02/2016-2017), hlm. 2.

⁷ Achmad Badawi, “Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru”, (*Kontigensi*, Vol. 2, No. 1/2014), hlm. 20.

⁸ Marihot Manullang, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), hlm. 166.

⁹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005), hlm. 354.

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Jadi motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Pemberian motivasi oleh pimpinan di lingkungan Balai Besar KSDA Sumatera Utara dilakukan baik secara formal dalam rapat maupun non formal ketika pimpinan memanggil staf ataupun mengunjungi ruangan pegawai. Namun demikian pemberian motivasi ini masih belum signifikan, hal ini terlihat dari masih belum optimalnya pegawai dalam mencapai tujuan kinerja Balai Besar KSDA Sumatera Utara¹⁰.

Selain motivasi kerja, kinerja guru juga dipengaruhi oleh mental dari guru itu sendiri. Mental guru ini dapat juga dipengaruhi oleh disiplin kerja guru. Disiplin kerja guru merupakan salah satu bagian dari kematangan kepribadian seseorang dan merupakan salah satu kunci untuk mencapai tujuan perusahaan dan dapat tercapainya tujuan organisasi. Disiplin kerja guru terlihat dari penggunaan waktu kerja yang tepat, teladan pemimpin, pengawasan yang dilakukan atasan atau kepala sekolah, penggunaan sarana dan prasarana, ketaatan pada aturan kerja, dan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh sekolah. Disiplin kerja akan terlaksana jika atasan atau kepala sekolah mengawasi para guru pada saat mereka melakukan kegiatan. Pengawasan itu dilakukan bertujuan untuk melihat para guru dan tenaga kependidikan yang lain bekerja sesuai dengan prosedur yang ada atau tidak. Ketaatan dalam melaksanakan pekerjaan juga akan mempengaruhi disiplin

¹⁰ Darmanto, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara", (*Jurnal*, Volume 1 No. 3, Juni 2015), hlm. 3.

kerja guru tersebut. Apabila seorang guru mengikuti aturan sekolah berarti ia memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan oleh kepala sekolah.

Menurut Hasibuan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin berkaitan dengan aturan atau tata tertib. Sehingga guru yang disiplin dapat diartikan sebagai guru yang mentaati semua peraturan-peraturan yang telah ditetapkan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan yang telah direncanakan. Disiplin tinggi akan mampu membangun kinerja profesional, karena pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Kedisiplinan bagi guru merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya itu, maka seorang guru haruslah memiliki motivasi kerja yang tinggi¹¹.

Disiplin dalam bekerja juga sangat penting artinya bagi guru. Karena itu, kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada guru. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi guru. Disiplin mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesan dalam bekerja, karena tanpa

¹¹ Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 57

adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya.

MTs Islamiyah Suluh Medan merupakan salah satu sekolah menengah pertama yang berada di jalan Suluh No. 71-D Medan Kelurahan Sidorejo Hilir Kecamatan Medan Tembung Kota Medan. Berdasarkan pra observasi yang dilakukan di MTs Islamiyah Suluh Medan, terdapat beberapa masalah yang ditemui diantaranya kinerja guru rata-rata belum optimal terlihat dari tingkat absensi guru yang cukup tinggi berdasarkan rekapitulasi presensi guru dan kurang kreatif menggunakan metode pembelajaran. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan menggunakan metode pembelajaran yang tidak bervariasi mengakibatkan siswa menjadi malas atau bosan dalam mempelajari materi.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Rustam selaku Kepala Sekolah, terdapat masalah lain yang dihadapi yaitu kurangnya disiplin kerja guru dalam hal ketepatan jam pelajaran. Setiap guru rata-rata tiga kali datang terlambat ke sekolah dalam seminggu sehingga menimbulkan situasi yang kurang mendukung dalam proses pembelajaran dan kesadaran guru mengenai arti penting disiplin kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya juga masih rendah. Masalah ini timbul karena masih ada guru baru atau berusia muda yang meniru kebiasaan tidak disiplin yang dilakukan oleh guru yang telah lebih lama mengajar. Kebiasaan tidak baik seperti ini apabila sering dilakukan dapat mengganggu proses belajar mengajar dan secara otomatis menjadi contoh yang tidak baik pula bagi para siswa. Peraturan yang ada di sekolah juga belum optimal dalam mengatasi pelanggaran kedisiplinan karena kurangnya ketegasan dari kepala sekolah dalam menindaklanjuti pelanggaran yang terjadi.

Masalah lain yang timbul adalah guru masih kurang terpacu dan termotivasi dalam memberdayakan dirinya untuk memaksimalkan potensi kreativitasnya. Padahal apabila para guru memiliki kemauan dan bersedia memaksimalkan potensi kreativitasnya dapat memberikan pengaruh yang baik juga terhadap kinerjanya dan peningkatan karirnya.

Menurut beberapa pendapat ahli mengatakan bahwa kinerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya disiplin kerja dan motivasi kerja. Jika disiplin kerja disadari oleh SDM sebagai hal yang harus di patuhi maka kinerja seseorang akan meningkat.

Berdasarkan permasalahan yang dipaparkan di atas, diketahui bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan guru, motivasi, dan disiplin kerja. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Islamiyah Suluh Medan”***.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Kinerja guru rata-rata belum optimal terlihat dari tingkat absensi guru yang cukup tinggi berdasarkan laporan presensi dan kurang kreatif menggunakan metode pembelajaran.
2. Rendahnya disiplin kerja guru sehingga menimbulkan situasi yang kurang mendukung dalam kegiatan pembelajaran. Setiap guru rata-rata tiga kali datang terlambat ke sekolah dalam seminggu.
3. Guru masih kurang menyadari arti penting disiplin kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

4. Peraturan yang ada di sekolah juga belum optimal dalam mengatasi masalah ini karena kurangnya ketegasan dari kepala sekolah dalam menindaklanjuti pelanggaran yang terjadi.
5. Guru kurang terpacu dan termotivasi dalam mengembangkan dirinya untuk memaksimalkan potensi kreativitasnya.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang cukup luas sebagaimana telah diuraikan maka perlu adanya pembatasan masalah yang akan diteliti. Penelitian ini dibatasi pada hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka dirumuskan masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Adakah hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru MTs Islamiyah Suluh Medan
2. Adakah hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru MTs Islamiyah Suluh Medan
3. Adakah hubungan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru MTs Islamiyah Suluh Medan

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru MTs Islamiyah Suluh Medan

2. Untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru MTs Islamiyah Suluh Medan
3. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru MTs Islamiyah Suluh Medan

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini ada dua yaitu, manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pengembangan keilmuan untuk peneliti selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru di sekolah

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi sekolah mengenai peningkatan motivasi dan disiplin sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

b. Bagi Peneliti

Untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana pendidikan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara dan untuk menambah wawasan di bidang pendidikan.

c. Bagi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Untuk menambah koleksi perpustakaan yang diharapkan bermanfaat sebagai bahan bacaan bagi mahasiswa atau pihak lain yang berkepentingan.

